

# **IV ENCONTRO VIRTUAL DO CONPEDI**

## **DIREITO DO TRABALHO E MEIO AMBIENTE DO TRABALHO**

**ELOY PEREIRA LEMOS JUNIOR**

**LUCIANA DE ABOIM MACHADO**

**YURI NATHAN DA COSTA LANNES**

Todos os direitos reservados e protegidos. Nenhuma parte destes anais poderá ser reproduzida ou transmitida sejam quais forem os meios empregados sem prévia autorização dos editores.

**Diretoria - CONPEDI**

**Presidente** - Prof. Dr. Orides Mezzaroba - UFSC - Santa Catarina

**Diretora Executiva** - Profa. Dra. Samyra Haydêe Dal Farra Napolini - UNIVEM/FMU - São Paulo

**Vice-presidente Norte** - Prof. Dr. Jean Carlos Dias - Cesupa - Pará

**Vice-presidente Centro-Oeste** - Prof. Dr. José Querino Tavares Neto - UFG - Goiás

**Vice-presidente Sul** - Prof. Dr. Leonel Severo Rocha - Unisinos - Rio Grande do Sul

**Vice-presidente Sudeste** - Profa. Dra. Rosângela Lunardelli Cavallazzi - UFRJ/PUCRio - Rio de Janeiro

**Vice-presidente Nordeste** - Profa. Dra. Gina Vidal Marcilio Pompeu - UNIFOR - Ceará

**Representante Discente:** Prof. Dra. Sinara Lacerda Andrade - UNIMAR/FEPODI - São Paulo

**Conselho Fiscal:**

Prof. Dr. Caio Augusto Souza Lara - ESDHC - Minas Gerais

Prof. Dr. João Marcelo de Lima Assafim - UCAM - Rio de Janeiro

Prof. Dr. José Filomeno de Moraes Filho - Ceará

Prof. Dr. Lucas Gonçalves da Silva - UFS - Sergipe

Prof. Dr. Valter Moura do Carmo - UNIMAR - São Paulo

**Secretarias**

**Relações Institucionais:**

Prof. Dra. Daniela Marques De Moraes - UNB - Distrito Federal

Prof. Dr. Horácio Wanderlei Rodrigues - UNIVEM - São Paulo

Prof. Dr. Yuri Nathan da Costa Lannes - Mackenzie - São Paulo

**Comunicação:**

Prof. Dr. Liton Lanes Pilau Sobrinho - UPF/Univali - Rio Grande do Sul

Profa. Dra. Maria Creusa De Araújo Borges - UFPB - Paraíba

Prof. Dr. Matheus Felipe de Castro - UNOESC - Santa Catarina

**Relações Internacionais para o Continente Americano:**

Prof. Dr. Heron José de Santana Gordilho - UFBA - Bahia

Prof. Dr. Jerônimo Siqueira Tybusch - UFSM - Rio Grande do Sul

Prof. Dr. Paulo Roberto Barbosa Ramos - UFMA - Maranhão

**Relações Internacionais para os demais Continentes:**

Prof. Dr. José Barroso Filho - ENAJUM

Prof. Dr. Rubens Beçak - USP - São Paulo

Profa. Dra. Viviane Coêlho de Séllos Knoerr - Unicuritiba - Paraná

**Eventos:**

Prof. Dr. Antônio Carlos Diniz Murta - Fumec - Minas Gerais

Profa. Dra. Cinthia Obladen de Almendra Freitas - PUC - Paraná

Profa. Dra. Livia Gagher Bosio Campello - UFMS - Mato Grosso do Sul

**Membro Nato** - Presidência anterior Prof. Dr. Raymundo Juliano Feitosa - UMICAP - Pernambuco

---

D597

Direito do trabalho e meio ambiente do trabalho [Recurso eletrônico on-line] organização CONPEDI

Coordenadores: Eloy Pereira Lemos Junior; Luciana de Aboim Machado; Yuri Nathan da Costa Lannes – Florianópolis: CONPEDI, 2021.

Inclui bibliografia

ISBN: 978-65-5648-421-1

Modo de acesso: [www.conpedi.org.br](http://www.conpedi.org.br) em publicações

Tema: Constitucionalismo, desenvolvimento, sustentabilidade e smart cities.

1. Direito – Estudo e ensino (Pós-graduação) – Encontros Nacionais. 2. Direito do trabalho. 3. Meio ambiente do trabalho. IV Encontro Virtual do CONPEDI (1: 2021 : Florianópolis, Brasil).

CDU: 34



## **IV ENCONTRO VIRTUAL DO CONPEDI**

### **DIREITO DO TRABALHO E MEIO AMBIENTE DO TRABALHO**

---

#### **Apresentação**

Advindos de estudos aprovados para o IV Encontro Virtual do CONPEDI, realizado entre os dias 09, 10, 11, 12 e 13 de novembro de 2021, apresentamos à comunidade jurídica a presente obra voltada ao debate de temas contemporâneos cujo encontro teve como tema principal “Constitucionalismo, Desenvolvimento, Sustentabilidade e Smart Cities”.

Na coordenação das apresentações do Grupo de Trabalho "Direito do Trabalho e Meio Ambiente do Trabalho I" pudemos testemunhar relevante espaço voltado à disseminação do conhecimento produzido por pesquisadores das mais diversas regiões do Brasil, vinculados aos Programas de Mestrado e Doutorado em Direito. Os estudos, que compõem esta obra, reafirmam a necessidade do compartilhamento das pesquisas direcionadas ao direito do trabalho, como também se traduzem em consolidação dos esforços para o aprimoramento da área e da própria Justiça.

Os primeiros artigos possuem uma abordagem mais histórica. O primeiro deles, com o título “A Revolução 4.0 e as novas concepções de trabalho”, trouxe em seu escopo demonstrar as consequências da quarta revolução industrial e o modo como ela impactou as relações de trabalho, além da análise do modo como o século XXI inseriu novas tecnologias ao modo de produção. O segundo artigo objetivou demonstrar que a reforma trabalhista interrompeu o itinerário histórico de proteção do Direito do Trabalho (“Algumas alternativas para a retomada do itinerário histórico de proteção do Direito do Trabalho”). Em seguida vislumbra-se o artigo intitulado “Meio Ambiente do Trabalho Sustentável e sua relação com as multidimensões da sustentabilidade” que analisa o meio ambiente do trabalho com enfoque nas multidimensões da sustentabilidade e os desafios existentes para sua proteção.

Em seguida observa-se uma sequência de artigos que abordam temas relacionados à tecnologia. Com o escopo de apresentar o quão prejudicial a parassubordinação é para o conceito de alteridade nas relações de trabalho, que já não eram equânimes tem-se o artigo “Subordinação e Alteridade no Direito do Trabalho sob a luz das novas tecnologias”. O artigo “Direito à desconexão: avaliação do avanço das tecnologias da informação e comunicação no mundo do trabalho” estuda sobre o problema da disponibilidade permanente para o trabalho, facilitada pelo uso das novas tecnologias da informação e comunicação

(TICs), com ênfase nos trabalhadores em regime de teletrabalho nos seus domicílios. Na minha linha foi apresentado o artigo “Direito à desconexão e soberania temporal nos trabalhos digitais: considerações a partir de um paralelo normativo entre Brasil e França”

Em “A Gig Economy no curso da crise sanitária: as relações de trabalho no contexto das plataformas digitais” os autores relacionaram direito e economia e o emprego das ferramentas de tecnologias de acordo com o valor social do trabalho. O artigo “Direito do Trabalho e Smart Cities: a proteção ao trabalho em face da automação decorrente dos avanços da tecnologia” dispõe sobre como os poderes públicos e o Estado não podem manter-se inertes diante da evolução que reflete em outras graves questões como pobreza, fome e miséria extremas. Analisando e discutindo a utilização de tecnologia no processo judicial trabalhista, particularmente nas audiências telepresenciais tem-se o artigo “Tecnologia e Processo Trabalhista na sociedade da informação: aspectos positivos e negativos da audiência judicial telepresencial”. Com a finalidade de discutir o direito à desconexão dos trabalhadores que prestam serviço por meio de plataformas digitais vislumbra-se o artigo “O direito à desconexão nas plataformas digitais e a dignidade humana do trabalhador”.

Ainda em voga, duas abordagens da Covid-19 nos trabalhos: “Teletrabalho e Covid-19: desafios e perspectivas para o mundo do trabalho” e “Repercussões da pandemia do Covid-19 no teletrabalho brasileiro”.

Estudo sobre a escravidão foi feito no artigo “Da definição da escravidão e acordo com a Corte Interamericana de Direitos Humanos à luz do caso trabalhadores da Fazenda Brasil Verde vs Brasil”. Com o objetivo de discutir a caracterização do trabalho escravo contemporâneo, as condições de trabalho dos garimpeiros e a utilização daqueles tem-se “a remodelação da escravidão nos garimpos do estado do Pará pela utilização de instrumentos estatais”. Em “Os direitos humanos da mulher trabalhadora imigrante refugiada no Brasil sob a perspectiva das empresas transnacionais” os autores abordam a ligação entre trabalho, economia e as empresas transnacionais frente à absorção da força de trabalho das mulheres refugiadas como meio efetivador dos direitos humanos, trazendo a discussão quanto ao existente tráfico de mulheres refugiadas no exercício de trabalhos degradantes ou análogo à escravo.

Com o objetivo analisar o ensino superior nas entidades privadas e os impactos que a mudança para o meio virtual acarretou aos direitos da personalidade dos professores, tais como o direito à imagem, à privacidade, e à liberdade de cátedra tem-se o artigo “Precarização da Docência: os direitos da personalidade frente ao trabalho remoto”. Em “A mercantilização do ensino superior e a relação precarizada de trabalho do professor” foram

apresentadas as mudanças na relação laboral docente em decorrência da entrada dos grandes grupos educacionais ao mercado da educação advindos do capitalismo do século XXI.

Dentre outros pontos, foram analisados se os instrumentos jurídicos que regulamentam a tipologia jurídica do contrato de associação são respeitados no artigo intitulado “Uma possível precarização dos direitos trabalhistas, sob a ótica do advogado associado, nos limites da Seccional da Bahia”. Com o escopo de compreender de que forma a globalização do direito aumenta a vulnerabilidade jurídica dos trabalhadores migrantes, com ênfase nos que atuam no ciclo produtivo das empresas tercerizadoras de serviço tem-se “Terceirização e a (des)cidadania dos trabalhadores migrantes: um estudo da emergência globalizada de vulnerabilidades interseccionais”.

Com a difícil tarefa de explicar a relação íntima que a nova Lei Geral de Proteção de Dados Pessoais tem sobre as relações laborais no ambiente de trabalho pode-se vislumbrar “A Lei Geral de Proteção de Dados nas relações de trabalho – uma análise aos efeitos decorrentes da circulação de dados pessoais no ambiente laboral”. E, em “O sistema de responsabilidade civil do empregador por violação de dados do empregado” analisa-se a relação entre a privacidade e a proteção de dados dentro do contrato de trabalho, os aspectos legais e a definição do sistema apropriado para a imputação da responsabilidade.

Com tema bastante inovador de uso de plataformas digitais observa-se três artigos, quais sejam: “Novas formas de subordinação do trabalhador da economia do compartilhamento: uma análise crítica de decisões do Tribunal Superior do Trabalho”, “As condições de trabalho dos motoristas profissionais de acordo com a Lei 13.103/2015: uma análise qualitativa sobre o perfil do caminhoneiro no Brasil” e “O trabalhador por aplicativo e o vínculo empregatício”.

Por fim, temos o artigo com o título “Competência de jurisdição sobre o trabalho artístico infantil” que cuida do impacto do trabalho artístico infantil no desenvolvimento pessoal e social dos menores de 18 anos que se sujeitam a realizá-lo e, em “Resíduos domiciliares e a Súmula 448 do Tribunal Superior do Trabalho” a temática assume relevância ao englobar os requisitos para a concessão de adicional de insalubridade para trabalhadores que manejam diretamente os resíduos domiciliares.

Nossas saudações aos autores e ao CONPEDI pelo importante espaço franqueado a reflexão de qualidade voltada ao contínuo aprimoramento da cultura jurídica nacional.

Eloy Pereira Lemos Junior

Universidade de Itaúna

Luciana de Aboim Machado

Universidade Federal de Sergipe

Yuri Nathan da Costa Lannes

Universidade Presbiteriana Mackenzie

# **DIREITO À DESCONEXÃO: AVALIAÇÃO DO AVANÇO DAS TECNOLOGIAS DA INFORMAÇÃO E COMUNICAÇÃO NO MUNDO DO TRABALHO**

## **RIGHT TO DISCONNECT: EVALUATION OF THE INFORMATION AND COMMUNICATION TECHNOLOGIES ADVANCEMENT IN THE WORLD OF WORK**

**Nathalia Douradinho Lopes  
Fujie Kawasaki  
Elve Miguel Cenci**

### **Resumo**

Trata-se de um estudo sobre o problema da disponibilidade permanente para o trabalho, facilitada pelo uso das novas tecnologias da informação e comunicação (TICs), com ênfase nos trabalhadores em regime de teletrabalho nos seus domicílios, inclusive aqueles levados a esta condição devido à pandemia do COVID-19. Analisa-se as consequências negativas que o uso desmedido desta modalidade de trabalho pode ocasionar à saúde do trabalhador, a partir de uma análise crítica da legislação brasileira sobre o tema e de legislações internacionais que já incorporaram tais desafios contemporâneos em seus ordenamentos jurídicos. Assim, defende-se a existência de um Direito Fundamental à desconexão.

**Palavras-chave:** Direito à desconexão, Teletrabalho, Tecnologias da informação e comunicação

### **Abstract/Resumen/Résumé**

This is a study on the problem of permanent availability for work, facilitated by the use of new information and communication technologies (ICTs), with an emphasis on teleworkers in their homes, including those brought to this condition due to COVID-19 pandemic. The negative consequences that the excessive use of this type of work can cause to worker's health are analyzed, based on a critical analysis of Brazilian legislation on the subject and international legislation that has already incorporated such contemporary challenges into their legal systems. Thus, the existence of a Fundamental Right to Disconnect is defended.

**Keywords/Palabras-claves/Mots-clés:** Right to disconnect, Information and communications technologies, Teleworking

## 1. INTRODUÇÃO

Vivencia-se uma erosão do modelo tradicional de trabalho, impulsionada pela inserção de tecnologias da informação e comunicação (TICs) que visam modificar a estrutura das relações de trabalho, sendo o teletrabalho uma das modalidades características dessa nova fase de exploração pelo capital, transformando a tecnologia em valor econômico. Um dos sintomas da apropriação da tecnologia pelo capital é a expansão dos limites do espaço de trabalho, que invade o espaço doméstico e a vida privada, à medida que o trabalhador está ao alcance, a qualquer tempo e local, seja por e-mail, *Whatsapp*, ou videoconferências, por exemplo.

De início, cumpre esclarecer que existem discussões sobre as diferenças categóricas entre as nomenclaturas teletrabalho, trabalho remoto e *home-office*. A rigor, estes últimos se tratam do exercício do ofício que pode, pelo uso das TICs, ser transferido para o ambiente doméstico, por circunstâncias diversas, geralmente por um curto período, instituído por política interna. Já o teletrabalho é uma modalidade regulamentada - de forma nefasta - pela Reforma Trabalhista (Lei nº 13.467/2017), que deve estar prevista expressamente em contrato e carrega particularidades como a falta de controle de jornada, o que reflete diretamente no direito ao pagamento das horas extras.

Descrito na Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) como “a prestação de serviços preponderantemente fora das dependências do empregador, com a utilização de tecnologias de informação e de comunicação que, por sua natureza, não se constituam como trabalho externo” (BRASIL, 2017), o teletrabalho não está restrito ao ambiente doméstico, podendo ser exercido de qualquer lugar, englobando também o trabalho em estações de *coworking*, por exemplo. Conforme convenção nº 177 da OIT, os teletrabalhadores são os empregados que se utilizam das tecnologias da informação e comunicação para exercer seu trabalho remotamente em suas casas, ou outra localidade a sua escolha, com frequência regular ou permanente.

Assim, na falta de um conceito assertivo, e considerando as circunstâncias da pandemia do COVID-19, em que o *home-office* passou a ser utilizado continuamente por inúmeros trabalhadores, adota-se a partir de agora o termo teletrabalho para se referir ao exercício do ofício no ambiente doméstico, possibilitado pelas TICs, previsto ou não em contrato, englobando também as categorias que passaram a exercer seu trabalho em casa por ocasião da crise sanitária, mas não só.

O intuito é demonstrar que o teletrabalho desconstituiu a barreira antes existente entre ambiente de trabalho e ambiente doméstico. Com isso, conforme Gilberto Dupas (2011, p. 39)

a presença do trabalhador em um lugar de trabalho coletivo deixa de ser o elemento de controle e se abre a possibilidade de novas formas de precarização do trabalho e de informalização das relações trabalhistas.

Conforme mencionado, observa-se que a Lei nº 13.467/17 inseriu um novo inciso ao artigo 62 da CLT, que resultou na exclusão dos empregados em regime de teletrabalho das normas que versam sobre a regulamentação das jornadas máximas diárias e semanais de trabalho, e de qualquer remuneração a título de horas extraordinárias.

Esta alteração é inconstitucional, à medida que viola a limitação da duração de trabalho prevista no artigo 7º, inciso XIII da Constituição Federal, e a previsão de remuneração do serviço extraordinário superior em cinquenta por cento ao salário normal, no mínimo, nos termos do inciso XVI do mesmo artigo.

Além disso, tal exclusão desconsidera que, do ponto de vista técnico, a utilização das TICs na gestão do trabalho torna a efetivação dos direitos aos trabalhadores mais fácil do que em qualquer outro período da história, especialmente porque as informações do tempo em que o teletrabalhador se manteve *on-line* e a quantidade de tarefas prestadas durante determinado período são registrados em detalhes por meio de *softwares*, por exemplo.

Por outro lado, do ponto de vista político, torna-se extremamente difícil impor normas trabalhistas protetivas, seja por conta da assimetria de forças existentes, seja pelo discurso de que estamos diante de novas formas de trabalho, não sujeitas à regulação protetiva, que desempenham um papel fundamental para legitimar a exploração do trabalho e a precarização de suas condições (FILGUEIRAS; ANTUNES, in ANTUNES, 2020, p. 89).

É incontestável que existem vantagens e desvantagens no regime do teletrabalho. Como vantagens, destacam-se, por exemplo, a autogestão do tempo do trabalhador, economia de tempo e recursos com transporte, e a melhora do convívio familiar. Em contrapartida, há aspectos negativos “como a alteração de funções, a intensificação do ritmo de trabalho, o surgimento de novas patologias, a extinção de postos de trabalho (desemprego tecnológico e dispensas coletivas) e ainda a fragmentação dos sindicatos dos trabalhadores”. (CAVALCANTE, 2018, p. 126).

Além de outras desvantagens, como a mencionada ausência de controle de jornada, o que pode resultar em jornadas de trabalho excessivas e sem a devida retribuição pecuniária,

coloca-se em xeque o direito à desconexão do trabalhador. O fato é que, na prática, o equilíbrio entre as vantagens e as desvantagens é raramente alcançado.

Assim, com o objetivo de fomentar o debate sobre a precariedade do teletrabalho, especialmente diante das tendências neoliberais e considerando a crise sanitária do COVID-19, propõe-se um estudo em defesa do direito à desconexão, observadas as recentes alterações legislativas em âmbito nacional e internacional. A metodologia adotada compreende a pesquisa bibliográfica, em especial a leitura de artigos, periódicos, livros, e das normas jurídicas, bem como a análise de dados e estatísticas.

## **2. O PROBLEMA DA NÃO DESCONEXÃO**

Um dos efeitos negativos sentidos pela introdução das TICs no ambiente laboral é diminuição drástica das fronteiras entre atividade laboral e espaço da vida privada, podendo ser percebida na forte sensação de que o tempo foi comprimido, e na clara densificação da jornada de trabalho, na qual todos se desdobram para executar sozinhos o que antes era feito por dois ou mais trabalhadores (ANTUNES, 2020, p. 145). Observa-se uma expansão do capital através da apropriação das conquistas da ciência no âmbito tecnológico, conforme Dupas (2011, p. 23).

De toda maneira, é certo que a flexibilidade propiciada pelas novas tecnologias tem permitido que o processo de geração de excedente no capitalismo atual não mais se restrinja à jornada de trabalho, invadindo os demais momentos do cotidiano do trabalhador, o que cria a ilusão de que o capital aproxima-se do trabalho ao não mais exigir cartão de ponto e ao remunerá-lo por resultado. Na verdade, a flexibilidade propiciada pelas novas tecnologias rompeu as limitações impostas pelas dimensões espaço/tempo, destruindo a verticalização da produção e fragmentando o trabalho para longe de um único espaço físico. (DUPAS, 2011, p. 25).

Com a queda da barreira entre o espaço doméstico e o ambiente de trabalho, tem-se consequências diretas à rotina e à vida do trabalhador e sua família, esbarrando tanto nos direitos do trabalhador, quanto daqueles que demandam seus cuidados, especialmente crianças, que também devem ter tutelados seus direitos. Esses fatores, observa Dupas (2011, p. 38), provocam mudanças que vão além do modo de produção, refletindo na cultura e na vida geral.

O trabalho em domicílio expande os limites da jornada de trabalho. A distribuição do tempo entre as atividades domésticas e as laborais se dilui e as primeiras tendem a ocupar os intervalos deixados pelas segundas. A fábrica se translada em direção aos espaços íntimos e privados do trabalhador e estabelece um novo uso do espaço doméstico e do tempo. A presença do trabalhador em um lugar de trabalho coletivo deixa de ser o elemento de controle e se abre a possibilidade de ir gerando diversas formas de precarização do trabalho, de informalização das relações trabalhistas e de

desagregação e diferenciação do efetivo operário a partir do conteúdo de seu trabalho e da individualização de sua tarefa” (DUPAS *apud* CECANÑA, 2011, p. 38-39).

Com isso, caminha-se para a concretização da chamada “sociedade do cansaço”, elucidada pelo filósofo sul-coreano Byung-Chul Han. O autor afirma que a sociedade do século XXI é uma sociedade de desempenho. E que a antiga sociedade disciplinar, determinada pela negatividade da coerção, dá espaço para uma estrutura positivista que prioriza a produtividade. O sujeito de desempenho – positivo no sentido de ser capaz de ter tudo e fazer tudo – é o empresário de si mesmo e o seu valor é medido de acordo com o que é capaz de produzir. Assim, no lugar da proibição, mandamento ou da lei, o próprio indivíduo exerce a autoexploração (HAN, 2019, p. 11-13).

Como consequência dessa mudança de paradigma, isto é, da sociedade disciplinar para a sociedade de desempenho, já habita, naturalmente no inconsciente social, o desejo de maximizar a produção (HAN, 2019, p. 11), de forma que, para atingir tal objetivo, o trabalhador se mantém permanentemente disponível para o trabalho.

Ricardo Antunes (2020, p. 36) aduz que essa disponibilidade perpétua para o labor, facilitada pela expansão do trabalho *on-line* é um fator fundamental para a “praga da precariedade total, que surrupia ainda mais os direitos vigentes”, e que se essa lógica não for radicalmente confrontada, os trabalhadores se encontrarão entre uma realidade triste e outra trágica: “oscilarão entre o desemprego completo e na melhor das hipóteses, a disponibilidade para tentar obter o privilégio da servidão”.

Assim, defende-se que o trabalhador brasileiro deve ser possuidor do direito à desconexão. De acordo com Almeida e Severo (2014, p. 10), este pode ser traduzido como "o direito ao resgate da subjetividade, que se perde quando o ser humano resta conectado ao trabalho reificado. Não é apenas uma questão de lazer, mas uma questão de saúde."

Para os autores, jornada é tempo de vida (2014, p. 11), conseqüentemente, o direito à limitada duração do trabalho e o direito à desconexão possibilita justamente que se tenha vida fora do ambiente laboral. Assim, "somente a partir da limitação do tempo de trabalho humano é que podemos perceber esse trabalho como um direito social fundamental, e não apenas como ato de exploração." (ALMEIDA; SEVERO, 2014, p. 13).

Não se ignora o fato de que em um país marcado pela inquietação com o desemprego, a preocupação com o não-trabalho pode parecer contraditório, mas é preciso falar sobre o direito de não trabalhar (no caso, trabalhar menos) considerando que este desequilíbrio é, logicamente,

um dos fatores que contribui para os altos índices de desemprego, levando àqueles que permanecem empregados a presenciar a corrosão de seus direitos.

Nesse sentido, Cardim (2021, p. 44) alerta que o grande problema para a maioria dos trabalhadores é como exercer, de fato, o direito à desconexão em um tempo de concorrência global desenfreada. “Como ousar desligar e desconectar-se [...] numa época marcada pelo excesso de trabalho de alguns, mas também pelo desemprego de muitos?”

Isso ocorre em razão do desmonte do chamado Estado de bem-estar social, através do que Wendy Brown (2018, p. 8) chamou de racionalidade neoliberal, em que a liberdade é reduzida ao direito ao empreendedorismo, e a igualdade se traduz em competitividade. Segundo a autora (2018, p. 33), a racionalidade política neoliberal, através da governança economicizada, transforma o conceito clássico de cidadania em sacrifício do cidadão, promovendo um empreendedorismo responsabilizado compartilhado, necessário à economia.

Por meio desse binômio atuação-culpabilização, indivíduos são duplamente responsabilizados: espera-se que cuidem de si mesmos (e são culpabilizados por seu próprio fracasso em prosperar) e do bem-estar econômico (e são culpabilizados pelo fracasso da economia em prosperar). (BROWN, 2018, p. 40).

É a expressão inversa do contrato social definido pelos filósofos contratualistas clássicos, em que o Estado protegeria os indivíduos. Agora os cidadãos podem ser sacrificados por uma empresa ou pela economia. E assim, é socialmente aceito que se trabalhe cada vez mais, com remuneração cada vez menor, em uma espécie de romantização do sacrifício humano. Trata-se da transformação das pessoas em capital humano, como bem traduziu Bauman:

Vivemos hoje numa sociedade global de consumidores, e os padrões de comportamento de consumo só podem afetar todos os outros aspectos de nossa vida, inclusive a vida de trabalhador e de família. Somos todos pressionados a consumir mais, e, nesse percurso, nós mesmos nos tornamos produtos nos mercados de consumo e de trabalho. (BAUMAN, 2011, p. 56).

Nota-se uma ambiguidade latente na sociedade que, mesmo sabendo das dificuldades em se acessar o mercado de trabalho, condena e discrimina quem não tem uma ocupação, e classifica os sujeitos por sua profissão. Mas como alerta Antunes (2020, p. 28), quando a vida humana se resume exclusivamente ao trabalho, ela se converte em um mundo penoso, alienante e unilateralizado, e "se de um lado necessitamos do trabalho humano e de seu potencial emancipador e transformador, por outro devemos recusar o trabalho que explora, aliena e infelicita o ser social".

## 2.1 O Agravamento do Problema no Contexto da COVID-19

Embora a discussão sobre o direito à desconexão seja anterior à crise sanitária causada pela pandemia do COVID-19, este fator catalisou a dependência do trabalho humano à tecnologia e a tendência ao teletrabalho e, portanto, não pode ser ignorado. Isso porque, como tem-se demonstrado, o teletrabalho afeta de forma latente o direito à desconexão, à medida que, a rigor, o domicílio do trabalhador se transforma no seu local de trabalho, o que tende a interferir na sua vida privada do trabalhador, prejudicando o seu convívio familiar, conforme aponta Jorge Luiz Souto Maior (2003, p. 12).

De acordo com a pesquisa realizada em 2020, pelo GETS (Grupo de Estudos Trabalho e Sociedade) da UFPR (Universidade Federal do Paraná), em parceria com a REMIR (Rede de Estudos e Monitoramento Interdisciplinar da Reforma Trabalhista), com pessoas que iniciaram o trabalho remoto por causa do isolamento social, constatou-se que 48,45% dos participantes passaram a trabalhar em um ritmo mais acelerado no trabalho remoto.

Quando perguntados sobre a quantidade de dias trabalhados por semana antes e durante a pandemia, constatou-se que, antes da pandemia 81,24% dos respondentes trabalhavam 5 dias por semana, e durante a pandemia este percentual foi reduzido para 56,40%. Por outro lado, antes da pandemia, 8,39% trabalhavam 6 dias por semana e apenas 2,32% trabalhavam 7 dias por semana. Durante a pandemia, estes percentuais aumentaram para 18,10% e 17,77%, respectivamente, resultando em um aumento comparado de 115,78% e 666,66%.

Em relação às horas diárias de trabalho, 16,11% dos participantes responderam que trabalhavam mais de 8 horas por dia antes da pandemia, sendo que durante a pandemia este número subiu para 34,44%, o que representa um aumento percentual de 113,69. E ainda, em resposta a quais as maiores dificuldades no trabalho remoto, 52,91% apontaram dificuldade em separar a vida familiar da atividade profissional, e 42,05% indicaram receber demandas de trabalho em qualquer horário e dia da semana, inclusive fins de semana e feriados.

Os dados demonstram que a transição para o trabalho remoto na pandemia trouxe um efetivo impacto na jornada e na desconexão das atividades de trabalho e, conseqüentemente, invadiu a intimidade familiar e a vida privada dos trabalhadores. Esses números representam uma realidade preocupante, principalmente levando em conta um aumento significativo de pessoas trabalhando mais de 8 horas por dia, 7 dias por semana, ou seja, sem nenhum dia de descanso durante a pandemia. Essas pessoas, além de isoladas de seus colegas de trabalho,

reduzindo sua sociabilidade e organização enquanto classe, acabam se privando também do convívio com suas famílias, dentro da própria casa, e de períodos de descanso, autocuidado, lazer e ócio.

Não se pode negar, evidentemente, que existem vantagens no exercício do teletrabalho, especialmente num cenário de pandemia, em que se traduz em verdadeiro privilégio a possibilidade de ficar em casa protegendo a si e os demais de contaminação. Este é um dos muitos méritos da tecnologia, que não se pretende contrariar.

A presente discussão se dá apenas com o objetivo de estabelecer limites temporais, espaciais e sociais ao uso dessas tecnologias no mundo do trabalho, a fim de que seja uma ferramenta para melhorar a vida das pessoas, e não um elemento de transformação do ambiente de trabalho – neste caso, da própria casa do trabalhador – em um panóptico<sup>1</sup>.

Mesmo porque, o excesso de tempo que se passa conectado, executando o trabalho para alcançar maior produtividade, não deve ser atribuído propriamente à proliferação da tecnologia. As TICs nada mais são que ferramentas, e como tal, podem ser utilizadas para beneficiar ou prejudicar o meio ambiente, podendo libertar as pessoas na mesma medida que as aprisionam. É preciso, de fato, olhar mais atentamente à origem da demanda e da pressão que os trabalhadores experienciam.

## **2.2 Efeitos na Saúde do Trabalhador**

Em 1930, John Maynard Keynes previa de forma otimista que os avanços da tecnologia aumentariam a produção, tornando possível que as pessoas trabalhassem menos para suprir as necessidades. Paradoxalmente, o progresso tecnológico tem resultado numa espécie de escravidão moderna. No contexto neoliberal, os trabalhadores se veem constantemente bombardeados por informações e pressionados a se manterem informados e atualizados, a fim de conservarem seus postos de trabalho. Não é mais suficiente exercer suas funções de forma satisfatória, é preciso se destacar no mercado de trabalho.

No que tange ao teletrabalho e sua regulamentação legal que facilita a instauração de uma rotina de trabalho acentuada, com longas jornadas de trabalho, observa-se que a sociedade

---

<sup>1</sup> Conceito utilizado por Michel Foucault no livro *Vigiar e punir*, referenciando o projeto arquitetônico de prisão desenvolvido por Jeremy Bentham, em que as celas são construídas em uma arena circular, com uma torre de controle no centro, para constante observação dos prisioneiros. Foucault adaptou o conceito no século XIX para traduzir uma sociedade de vigilância política institucionalizada dos cidadãos. Aqui o termo é utilizado no contexto da era digital, no século XXI, em que a tecnologia também serve como instrumento de vigilância nas relações de trabalho.

de desempenho passa a apresentar diversos sintomas de adoecimento físicos e mentais. Além disso, passa a interpretar o cansaço, a fadiga, e a depressão como elementos normais da rotina de trabalho (D'ANGELO; ARRUDA, 2020, p. 18).

Esse contexto é naturalmente propenso ao esgotamento profissional. Segundo pesquisa realizada pela Internacional Stress Management Association Brasil (ISMA-Brasil) em novembro de 2018, constatou-se que 72% da população brasileira sofre de alguma sequela de estresse e 32% sofrem a síndrome de Burnout.

Segundo a Organização Mundial de Saúde, a síndrome de Burnout é conceituada como resultante de estresse crônico no local de trabalho que não foi gerenciado com sucesso, e é caracterizado por três sinais: sentimento de esgotamento/exaustão; sentimento de negativismo ou cinismo relacionado ao trabalho; e eficácia profissional reduzida (OMS, 2019).

Nesse sentido, Dupas (2011, p. 53-54) afirma que o sujeito da pós-modernidade é "performático" e vive só o momento, voltado para o gozo a curto prazo e a qualquer preço, e que as grandes doenças estudadas pela psiquiatria hoje, são aquelas em que a performance falha: "a depressão (o sujeito trancado em si mesmo) e a síndrome do pânico (o sujeito que não consegue estar num contexto em que a exibição de sua performance é requerida)."

Com efeito, segundo Antunes (2020, p. 145) a pressão pela capacidade imediata de resposta dos trabalhadores às demandas do mercado, bem como a obsessão dos gestores do capital em eliminar completamente o tempo morto dos processos de trabalho, tem convertido, gradualmente, o ambiente de trabalho em ambiente de adoecimento.

A fim de mitigar os impactos negativos e assegurar o bem-estar dos trabalhadores, bem como a continuidade de produtividade no trabalho, a Organização Internacional do Trabalho publicou um guia para a aplicação do teletrabalho nas organizações. As recomendações possuem oito focos: Tempo e organização do trabalho, gestão de desempenho, digitalização, comunicação, seguridade e saúde no trabalho (SST), consequências jurídicas e contratuais, formação e equilíbrio entre trabalho e vida privada.

Mesmo que os funcionários possam trabalhar remotamente durante a pandemia, é necessário estar ciente e respeitar uma série de aspectos da organização do trabalho para garantir saúde e segurança dos trabalhadores. O Acordo-Macro Europeu de 2002 sobre Teletrabalho fornece diretrizes sobre a organização do trabalho das pessoas que trabalham remotamente, segundo a qual o teletrabalhador gerencia a organização do seu tempo de trabalho (chamada de soberania do tempo). A carga de trabalho e as normas de desempenho do teletrabalhador são equivalentes aos dos trabalhadores que executam as suas tarefas nas instalações do empregador (CES, BusinessEurope, CEEP

e UEAPME, 2002). O acordo estabelece que os teletrabalhadores se beneficiem da mesma proteção legal que os funcionários que trabalham nas instalações do empregador e se identifiquem as principais áreas que requerem adaptação ou atenção especial quando as pessoas trabalham fora das instalações do empregador. Isso pode incluir proteção de dados, privacidade, saúde e segurança, organização do trabalho, acesso a treinamento etc. Considerando a situação atual, é necessário conciliar a evolução das responsabilidades familiares e de cuidado dos trabalhadores com as prioridades dos empregadores para a continuidade dos negócios e produtividade. (OIT, 2020, p. 5, tradução nossa).<sup>2</sup>

O guia ainda aponta pesquisas da Eurofound e da própria OIT que demonstram que os empregados que trabalham de casa tendem a trabalhar mais horas do que costumavam trabalhar no ambiente corporativo, uma vez que ocorrem mudanças nas rotinas de trabalho e o desaparecimento das fronteiras entre o trabalho remunerado e a vida pessoal. Os resultados indicam que o teletrabalho prolonga o horário de trabalho, aumentando a carga de trabalho durante as noites e finais de semana.

Por isso, é necessário defender, a partir dos preceitos constitucionais, a existência de um direito fundamental à desconexão do trabalho. Ou ainda, e de forma complementar, a existência do direito humano de não trabalhar, ou seja, de se trabalhar menos, preservando-se a saúde física e mental do trabalhador, bem como a sua intimidade e vida privada, não sendo, contudo, um direito que se restringe à pessoa que trabalha, mas que diz respeito à família e toda a sociedade.

### **3. DEFESA DO DIREITO FUNDAMENTAL À DESCONEXÃO**

Desde a criação da OIT, com o Tratado de Versalhes em 1919, surgiu no plano internacional a fixação de máxima jornada. A Constituição Federal traz em seu texto a garantia da limitação de jornada aos trabalhadores, no artigo 7º, inciso XIII, a fim de preservar sua dignidade e integridade física. No entanto, a fim de estabelecer “sanção” ao empregador pelo

---

<sup>2</sup> Incluso si los empleados pueden teletrabajar durante la pandemia, es necesario tener en cuenta y respetar una serie de aspectos de la organización del trabajo para garantizar la salud y la seguridad de los trabajadores. El Acuerdo Marco Europeo sobre Teletrabajo de 2002 ofrece directrices sobre la organización del trabajo de las personas que trabajan a distancia, según el cual el teletrabajador gestiona la organización de su tiempo de trabajo (llamada soberanía del tiempo). La carga de trabajo y las normas de rendimiento del teletrabajador son equivalentes a las de los trabajadores comparables que desempeñan sus tareas en las instalaciones del empleador (CES, BusinessEurope, CEEP y UEAPME, 2002). En el acuerdo se plantea que los teletrabajadores se benefician de la misma protección jurídica que los empleados que trabajan en los locales del empleador y se identifican las áreas clave que requieren adaptación o atención particular cuando las personas trabajan fuera de los locales del empleador. Entre ellas, pueden figurar la protección de datos, la privacidad, la salud y la seguridad, la organización del trabajo, el acceso a la formación, etc. Teniendo en cuenta la situación actual, es necesario conciliar la evolución de las responsabilidades familiares y de cuidado de los trabajadores con las prioridades de los empleadores en cuanto a la continuidad operativa y de la productividad.

extrapolamento do limite de jornada, prevê o direito a recebimento de horas extras de valor mínimo de cinquenta por cento acima do salário normal (artigo 7º, inciso XVI da Constituição). Além disso, a Constituição também consagra, através de seu artigo 6º, o direito à saúde, aqui relacionado às consequências da ausência de desconexão do trabalhador, como foi demonstrado.

A CLT dedica a seção II para disciplinar a jornada de trabalho, a qual prevê o direito ao repouso semanal remunerado. Originalmente, o art. 62 previa a exclusão, desse regime, dos empregados que exercem atividade externa incompatível com a fixação de horário de trabalho (inciso I), e dos exercentes de cargos de gestão (inciso II). Contudo, a Lei nº 13.467 de 2017, inseriu o inciso III no referido artigo, e excluiu, também, os empregados em regime de teletrabalho, resultando na exclusão do direito ao recebimento de horas extras. A norma, além de inconstitucional, contraria o artigo 6º da CLT, segundo o qual “não se distingue entre o trabalho realizado no estabelecimento do empregador, o executado no domicílio do empregado e o realizado à distância, desde que estejam caracterizados os pressupostos da relação de emprego.”

Como bem destacou Maurício Godinho Delgado (2019, n.p.): “Em suas novas regras sobre o teletrabalho, a CLT ainda não enfrentou temas candentes como as limitações à tendência de exacerbação da disponibilidade obreira às demandas do trabalho do ambiente virtual e o denominado direito à desconexão.” Neste sentido, em que pese o direito à desconexão não esteja positivado explicitamente no Direito brasileiro, sua existência é observada a partir dos direitos fundamentais listados na própria Constituição Federal. Por via de consequência, o direito à desconexão é essencialmente um direito fundamental. Não obstante, o direito ao não-trabalho, visando a preservação da saúde e intimidade do trabalhador, está implícito nas bases do próprio Direito do Trabalho.

Os fundamentos e as funções do direito do trabalho (especialmente: o de impedir a exploração do trabalho humano como fonte de riqueza dos detentores do capital; o de manter a ética e a dignidade nas relações de trabalho; o de melhorar as condições de vida do trabalhador; e o de distribuir riqueza) têm razão de ser em qualquer modo de produção (“fordista”, “taylorista”, “toyotista” etc). Assim, o obstáculo para a aplicação do direito do trabalho nestas novas formas de exploração do trabalho humano somente subsiste quando abandonam-se os postulados essenciais do direito do trabalho. As novas formas de produção talvez não tenham sido pensadas para evitar a aplicação do direito do trabalho, mas, querendo, ou não, o fato é que este efeito não pode ser produzido, sob pena de se negar toda a evolução da história social da sociedade moderna, jogando-se no lixo as garantias internacionais de preservação da dignidade humana. (SOUTO MAIOR, 2003, p. 13)

Assim, em tempos de desmantelamento das proteções Estatais, dos sindicatos e flexibilização das relações de trabalho, é preciso olhar para as novas formas de organização do trabalho e interpretá-las juridicamente, com os mesmos princípios e fundamentos previstos na CLT e na Constituição Federal, que se aplicariam às relações industriais clássicas. Pois é Direito do trabalhador, seja no modo de produção “fordista”, “taylorista”, “toyotista” e, ousa-se dizer: “uberista”<sup>3</sup>, a garantia ao trabalho digno.

Com o avanço das tecnologias da informação e comunicação, observa-se uma tendência, em outros países, de se preocupar com o direito à desconexão para os trabalhadores. Nesse sentido, a legislação francesa foi alterada no início de 2017 para regulamentar o direito dos trabalhadores à desconexão. Também a Itália promulgou em maio de 2017 a Lei nº 81/2017 que regulamentou o direito à desconexão.

Igualmente, desde dezembro de 2018, a Espanha amparou os seus trabalhadores com um novo direito digital: o direito de se desconectar digitalmente sempre que terminar a sua jornada de trabalho. O artigo 88 da Lei Orgânica 3/2018, de Proteção de Dados Pessoais e garantia dos direitos digitais, prevê, com base no direito à privacidade, bem como no respeito ao tempo de descanso, à vida privada e familiar do trabalhador, que empresas públicas e privadas deverão elaborar políticas internas a fim de definir as modalidades de exercício do direito à desconexão e ações de treinamento para conscientizar os trabalhadores acerca do uso razoável das ferramentas tecnológicas (BOE, 2018).

Com a pandemia e a migração em massa de trabalhadores para o teletrabalho, quebrando-se a barreira espacial entre o local de trabalho e de repouso, logicamente há um agravamento dos problemas causados pela não desconexão. Mesmo assim, após quase dois anos de isolamento, nenhuma legislação foi promulgada no Brasil em defesa do direito à desconexão.

Seja como for, a lei orgânica espanhola determina a importância da regulamentação espanhola, a qual foi ecoada, por sua vez, da francesa, e que Brasil deve levar em consideração para legislar de acordo com seu ambiente, e desde logo, esta regulamentação internacional é um exemplo muito válido para que os trabalhadores brasileiros possam se desconectar de suas TIC após o término da jornada de trabalho. (TRUJILLO PONS, 2021, p.10, tradução nossa<sup>4</sup>).

---

<sup>3</sup> O termo “Uberismo” derivado do nome da empresa Uber é utilizado para se referir ao modo de produção característico da quarta revolução industrial, ou indústria 4.0, marcada pela plataformação do trabalho explicar em nota de rodapé a origem do termo; breve explicação sobre o trabalho plataformação. Segundo Abílio (2017, n.p.), tal fenômeno se refere à exploração do trabalho, marcado por “mudanças qualitativas ao estatuto do trabalhador, à configuração das empresas, assim como às formas de controle, gerenciamento e expropriação do trabalho”.

<sup>4</sup> Sea como fuere, la ley orgánica española determina la importancia de la regulación Española la cual ha sido eco a su vez de la Francesa, la cual, Brasil ha de tener en cuenta para legislar acorde a su entorno, y desde luego, esta normativa internacional es un ejemplo muy válido para que los trabajadores brasileños puedan desconectar de sus TIC tras acabar su jornada laboral. (TRUJILLO PONS, 2021, p.10).

No Brasil, frisa-se, não existe uma legislação positivada sobre o Direito à desconexão, mas espera-se que as pressões acadêmicas e sociais, bem como as tendências legislativas internacionais e recomendações da OIT, resultem em uma legislação digna da era digital, que positive o direito do trabalhador de desligar-se da tecnologia e informação fora do horário de trabalho, proibindo a violação da sua paz e privacidade.

Quando o direito de se desconectar encontra óbices no contexto social brasileiro, a garantia da efetivação do direito do trabalhador ocorre nos Tribunais, quando as demandas são judicializadas. Assim, a regulamentação do direito à desconexão no ordenamento jurídico positivo tem o condão de proporcionar segurança jurídica, além de possibilitar sua adequada tutela, mediante prescrição de condutas positivas que devem ser adotadas pelas empresas.

Para além dos esforços legislativos, é importante também que os empregadores implementem políticas internas para a observância do direito à desconexão, limitando o uso de ferramentas como sistemas, e-mail e telefones corporativos, fora do horário combinado pela gestão e organização do tempo de trabalho pelo próprio trabalhador, evitando-se o acúmulo de trabalho no período noturno e finais de semana, sob pena de se violação de direitos e assédio moral.

O assédio moral, a seu turno, define-se como a conduta reiterada seguida pelo sujeito ativo no sentido de desgastar o equilíbrio emocional do sujeito passivo, por meio de atos, palavras, gestos e silêncios significativos que visem ao enfraquecimento e diminuição da autoestima da vítima ou a outra forma de desequilíbrio ou tensão emocionais graves. (DELGADO, 2019, n.p.)

Este esforço corporativo deve ser empreendido, a fim de evitar-se maiores problemas para o empregado e para a própria empresa, como queda na produtividade, consequência da exaustão física e psicológica dos trabalhadores, bem como reclamações trabalhistas por assédio moral. Não obstante, conforme Jouberto Cavalcante (2018, p. 65), sindicatos e trabalhadores devem lutar, através da negociação coletiva de trabalho, para a elaboração de instrumentos normativos, que disciplinem a utilização da tecnologia e mecanismos de proteção para os trabalhadores.

#### **4. CONSIDERAÇÕES FINAIS**

No ensaio "Possibilidades econômicas para nossos netos" (1930), John M. Keynes defendeu a ideia de que em um século, isto é, em 2030, os avanços da tecnologia e das forças

produtivas libertariam a sociedade do problema da sobrecarga de trabalho, relacionado, naquele tempo, à subsistência de quem o exerce. Assim, por meio da tecnologia, o homem seria capaz de reduzir o tempo despendido com o trabalho, e utilizá-lo para outro fim.

Longe disso, cada dia mais, o tempo que deve ser dedicado ao trabalho extrapola a jornada e o espaço profissional, muitas vezes facilitado pelo uso das TICs no âmbito laboral, o tempo tido como liberado da jornada de trabalho não pode mais ser tomado como sinônimo de tempo livre. Com isso, o trabalho invade a esfera da vida privada do trabalhador, que nas palavras de Souto Maior (2003, p. 21) "é tão cidadão quanto nós". Portanto, "desconectar-se do trabalho, nessa perspectiva, é essencial até mesmo para que se possa tomar conhecimento da realidade dos problemas sociais e para se ativar na luta pela alteração dessa realidade."

Sob o ponto de vista do interesse social, no que se refere à humanização do mercado de trabalho, o direito ao não-trabalho "não representa uma apologia ao ócio, na medida em que não se deve representar o desapego da luta por ideais ou mesmo da responsabilidade que todos temos para a construção de uma sociedade mais justa." (SOUTO MAIOR, 2003, p. 21).

Assim, o direito à desconexão é defendido como meio de delimitar o tempo a ser dedicado ao trabalho, tendo em vista o uso crescente das novas tecnologias da informação e comunicação no âmbito laboral e, conseqüentemente, a nova cultura da conexão total, utilizada para naturalizar a constante disponibilidade para o trabalho. Busca-se, com isso, que o empregado possa utilizar seu tempo de não-trabalho para atividades pessoais, familiares, de manutenção de seu círculo social, ou qualquer outra atividade que ele eleja como importante no exercício de sua autodeterminação.

O presente estudo, portanto, não visa deslegitimar o teletrabalho, muito menos propor a sua extinção, mas pretende-se, por meio dele, demonstrar algumas conseqüências negativas que tal modalidade de trabalho pode ocasionar à saúde e à vida privada dos trabalhadores quando realizado de forma desmedida, a partir de uma análise crítica da legislação brasileira sobre o tema e de legislações internacionais que já incorporaram tais desafios em seus ordenamentos jurídicos.

Sob essa perspectiva, cabe ao direito exercer a sua razão de ser, isto é, efetivar o equilíbrio social e material, diante da vulnerabilidade e hipossuficiência existente, a rigor, entre o empregado e o empregador, pautando-se pela dignidade da pessoa humana, atuando para impor limites jurídicos entre o conflito estabelecidos no ambiente de trabalho e de não-trabalho, prezando pela vida profissional e vida privada do trabalhador.

Especialmente diante do contexto político e econômico neoliberal que assola as relações de trabalho, é fundamental que o debate acerca do direito à desconexão seja travado

entre Estado, organizações, empresas e sindicatos, a fim de mitigar (e reparar) os danos enfrentados pelos trabalhadores, diante da necessidade de sobreviver no mercado de trabalho.

## REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

ABÍLIO, Ludmila Costhek. **Uberização do trabalho: subsunção real da viração**. 2017. Disponível em: <http://passapalavra.info/2017/02/110685/>. Acesso em: 01 maio 2021.

ALMEIDA, Almiro Eduardo de. SEVERO, Valdete Souto. **Direito à desconexão nas relações sociais de trabalho**. São Paulo: LTr, 2014.

ANTUNES, Ricardo. **O privilégio da servidão: o novo proletariado de serviços na era digital**/ Ricardo Antunes. – 2. Ed. – São Paulo: Boitempo: 2020.

ARAÚJO, Amanda. **Cuidado com a síndrome de burnout**. Disponível em: <<http://www.ismabrasil.com.br/noticia/cuidado-com-a-sindrome-de-burnout-o-povo>> Acesso em 25 de set. de 2021.

BAUMAN, Zygmunt. **A Ética é possível num mundo de consumidores?** Rio de Janeiro: Zahar, 2011.

BRASIL. Decreto-Lei nº 5452, de 1º de maio de 1943. **Consolidação das Leis do Trabalho**. Disponível em: <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/decreto-lei/del5452.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm)>. Acesso em 21 de set. de 2021.

BROWN, Wendy. **Cidadania Sacrificial: neoliberalismo, capital humano e políticas de austeridade**. Trad. Juliane Bianchi Leão. Zazie Edições, 2018.

BOE. **Ley Orgánica 3/2018, de 5 de diciembre, de Protección de Datos Personales y garantía de los derechos digitales**. Disponível em: <<https://www.boe.es/buscar/pdf/2018/BOE-A-2018-16673-consolidado.pdf>> Acesso em 28 de set. de 2021.

CARDIM, Talita Corrêa Gomes. **Impactos da tecnologia nas relações laborais: da urgente necessidade de regulamentação do Direito à Desconexão Digital**, 2021.

CAVALCANTE, Jouberto de Quadros Pessoa. **Sociedade, Tecnologia e a Luta pelo Emprego**. São Paulo: LTr, 2018.

D'ANGELO, Isabele Bandeira de Moraes. ARRUDA, Maria Júlia Cabral de Vasconcelos. **Admirável escravo novo? A escravidão digital x o direito à desconexão. Uma análise crítica do instituto do teletrabalho brasileiro e suas consequências para a sociedade do capitalismo cognitivo**. Research, Society and Development, v. 9, n. 4, 2020.

DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de direito do trabalho**. 18ª Edição. São Paulo 2019. E-book.

DUPAS, Gilberto. **Ética e poder na sociedade da informação: de como a autonomia das novas tecnologias obriga a rever o mito do progresso**. 3a Ed. São Paulo: Editora UNESP, 2011.

FILGUEIRAS, Vitor; ANTUNES, Ricardo. **Plataformas digitais, uberização do trabalho e regulação no capitalismo contemporâneo**. In: Antunes, Ricardo. Uberização, trabalho digital e Indústria 4.0 (Mundo do trabalho). 1. ed. São Paulo: Boitempo, 2020.

FOUCAULT, M. **Vigiar e Punir: história da violência nas prisões**. Petrópolis: Editora Vozes, 1987.

GETS - GRUPO DE ESTUDOS TRABALHO E SOCIEDADE, **Relatório técnico da pesquisa: O trabalho remoto/home office no contexto da pandemia COVID-19**. Parte II, Coordenadora: Maria Aparecida Bridi, Universidade Federal do Paraná, Curitiba, 2020.

HAN, Byung-Chul. **Sociedade do cansaço**. Tradução de Enio Paulo Giachini. 2a Edição ampliada - Petrópolis, RJ: Vozes, 2019.

INTERNATIONAL LABOUR ORGANIZATION. **Working from home: From invisibility to decent work**. International Labour Office - Geneva: ILO, 2021.

KEYNES, John Maynard. **Ensaio sobre Persuasão**, Nova Iorque: W.W.Norton & Cia., 1963, pp. 358-373.

KEYNES, John Maynard. **Economic Possibilities for our Grandchildren**. Disponível em: <<http://www.econ.yale.edu/smith/econ116a/keynes1.pdf>> . Acesso em 01 de out. de 2021.

ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO. **El teletrabajo durante la pandemia de COVID-19 y después de ella – Guía práctica**. Oficina Internacional del Trabajo – Ginebra: OIT, 2020.

SOUTO MAIOR, J. L. **Do direito à desconexão do trabalho**. Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 15 Região. Campinas, nº 23, 2003. Disponível em: <[https://juslaboris.tst.jus.br/bitstream/handle/20.500.12178/108056/2003\\_maior\\_jorge\\_direito\\_desconexao.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://juslaboris.tst.jus.br/bitstream/handle/20.500.12178/108056/2003_maior_jorge_direito_desconexao.pdf?sequence=1&isAllowed=y)>. Acesso em: 25 set. 2021.

TRUJULLI PONS, F. **Brasil ante la regulación de la desconexión tecnológica del empleado. Análisis a la luz de la normativa en España**. Revista de Direito do Trabalho, Processo do Trabalho e Direito da Seguridade Social. Disponível em: <<https://revista.laborjuris.com.br/laborjuris/article/view/62>>. Acesso em: 29 set. 2021.

WORLD HEALTH ORGANIZATION. **Burn-out an "occupation phenomenon": International Classification of Diseases**. Disponível em: <<https://www.who.int/news/item/28-05-2019-burn-out-an-occupational-phenomenon-international-classification-of-diseases>> Acesso em 25 set. de 2021.